



**Capacitación y desarrollo del talento interno de la empresa ALIMENTOS FINCA S.A.S. dedicada a producción y comercialización de alimentos balanceados para animales para mejorar la productividad de los empleados y la retención de los empleados clave.**

Emprendimiento (fortalecimiento empresarial)

Pedro Blanco Albarracín

1.006.556.147

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**

**Facultad de Ciencias Naturales e Ingeniería**

**Tecnología en Producción Industrial**

**Bucaramanga (02-abril-2025)**



**Capacitación y desarrollo del talento interno de la empresa ALIMENTOS FINCA S.A.S. dedicada a producción y comercialización de alimentos balanceados para animales para mejorar la productividad de los empleados y la retención de los empleados clave.**

Emprendimiento (fortalecimiento empresarial)

Pedro Blanco Albarracín

1.006.556.147

**Trabajo de Grado para optar al título de  
Tecnólogo en Producción Industrial**

**DIRECTOR**

Mayra Alejandra Jaimes Carrillo

Grupo de soluciones operativas, logísticas y desarrollo organizacional – SOLYDO

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**  
**Facultad de Ciencias Naturales e Ingeniería**  
**Tecnología en Producción Industrial**  
**Bucaramanga (02-abril-2025)**

Nota de Aceptación

Aprobado en cumplimiento de los requisitos exigidos por las Unidades Tecnológicas de Santander, para optar al título de Tecnólogo en Producción Industrial, según el acta de Comité de Trabajo de Grado No. 137-01-11 del día 25 de abril de 2025.  
Evaluador: Alfonso Javier Morales Guerrero



---

UTS  
Alfonso M. Firma del Evaluador



---

Firma del Director

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi corazón a mi hermana, quien ha sido mi pilar en todo momento. Su apoyo incondicional en los momentos más difíciles me dio la fuerza para seguir adelante cuando pensaba rendirme. A pesar de las adversidades, ella nunca dejó de creer en mí, y esa confianza me permitió superar los retos que encontré en el camino. Sin su constante aliento no habría llegado hasta aquí. Gracias por ser mi guía, mi apoyo y mi inspiración.

A mis padres, quienes, aunque lejos de la ciudad, siempre estuvieron pendientes de mí. De igual forma, quiero dedicarle este trabajo a mi novia, mis suegros y mi cuñada, quienes me hicieron sentir en familia y me ayudaron a dar fuerzas que muchas veces nos hace falta de la familia. A mi padrino, Duván, quien también creyó en mí y me brindó su apoyo. Sin todos ustedes, este logro no habría sido posible.

## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento, en primer lugar, a la institución UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER por brindarme la oportunidad de estudiar y proporcionarme las herramientas necesarias para llegar hasta aquí y convertirme en un tecnólogo profesional. Agradezco profundamente a todos los profesores que formaron parte de mi camino académico, reconozco que no siempre fui el estudiante más disciplinado, pero valoro enormemente la paciencia y el apoyo que me brindaron, resolviendo todas mis dudas en los momentos que más los necesité. En especial a la profesora Stephanny y Mayra.

Mi agradecimiento también va para la empresa ALIMENTOS FINCA S.A.S., quienes me permitieron llevar a cabo mi proyecto de grado y me brindaron la información y el apoyo en los momentos necesarios. A mi jefe, Johan Sebastián Delgado Bohórquez, por su constante acompañamiento y por estar siempre pendiente del avance de mi proyecto. Finalmente, a mis compañeros de trabajo, quienes con su apoyo y colaboración hicieron posible este logro. Muchas gracias a todos.

## TABLA DE CONTENIDO

<b><u>RESUMEN EJECUTIVO</u></b> .....	<b><u>10</u></b>
<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	<b><u>12</u></b>
<b><u>1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</u></b> .....	<b><u>14</u></b>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	15
1.3. OBJETIVOS .....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
<b><u>2. MARCO REFERENCIAL</u></b> .....	<b><u>17</u></b>
2.1. MARCO CONTEXTUAL .....	17
2.2. MARCO TEÓRICO .....	18
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	19
2.4. MARCO LEGAL .....	20
2.5. MARCO HISTÓRICO .....	20
2.6. MARCO AMBIENTAL .....	21
<b><u>3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b> .....	<b><u>21</u></b>
<b><u>4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO</u></b> .....	<b><u>23</u></b>
4.1. IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS .....	23
4.2. DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO MEDIANTE LA IDENTIFICACIÓN DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIA .....	23
4.3. MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN .....	24
<b><u>5. RESULTADOS</u></b> .....	<b><u>25</u></b>
5.1. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS .....	25
5.2. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES PARA MEJORAR LAS HABILIDADES .....	35
5.3. MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN .....	45
<b><u>6. CONCLUSIONES</u></b> .....	<b><u>51</u></b>

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,  
EMPRESARIADO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 2.0

<b>7. <u>RECOMENDACIONES</u></b> .....	<b><u>53</u></b>
<b>8. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u></b> .....	<b><u>55</u></b>
<b>9. <u>APÉNDICES</u></b> .....	<b><u>56</u></b>

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Encuestados por área .....	27
Figura 2. Grafico Respuesta # 2.....	28
Figura 3. Respuesta # 3.....	28
Figura 4. Respuesta # 4.....	29
Figura 5. Respuesta # 5.....	29
Figura 6. Respuesta # 6.....	30
Figura 7. Respuesta # 7.....	30
Figura 8. Respuesta # 8.....	31
Figura 9. Respuesta # 9.....	32
Figura 10. Respuesta # 10.....	32
Figura 11. Respuesta # 11.....	33
Figura 12. Asistencia Capacitación.....	40
Figura 13. Asistencia Capacitación.....	41
Figura 14. Asistencia Capacitación.....	43
Figura 15. Asistencia Capacitación.....	44
Figura 16. Resultados Obtenidos.....	46
Figura 17. Impacto Generado.....	47
Figura 18. Valoración de la capacitación.....	48
Figura 19. Alineación De La Capacitación.....	49
Figura 20. Inclusión De Temas En Las Capacitaciones.....	50

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Temas de las capacitaciones.....	38
---	----

## RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto se centró en un proceso de la gestión del talento humano para la retención de empleados clave dentro de la empresa. Se establecieron tres objetivos principales: identificar las competencias clave necesarias para el puesto, diseñar un programa de capacitación para mejorar estas competencias y medir el impacto de estas acciones. La metodología utilizada comenzó con una toma de muestra de los empleados, a fin de determinar cuántos debían ser encuestados. Con las respuestas obtenidas, se identificaron las habilidades y competencias más relevantes, lo que permitió diseñar un programa de capacitación adecuado a las necesidades del personal.

A través de las capacitaciones, se observó un gran interés en temas relacionados con la mejora de procesos, lo cual reflejó el deseo de los empleados por un crecimiento profesional dentro de la empresa. Sin embargo, también se identificaron áreas específicas en las que algunos sectores carecían de la formación necesaria.

El impacto de estas acciones fue medido para evaluar la efectividad del programa. A pesar de las resistencias iniciales hacia las capacitaciones, se logró cambiar la mentalidad de algunos empleados y fomentar su participación activa.

Este proyecto fue una experiencia enriquecedora, ya que me permitió desarrollar habilidades en la gestión del talento humano, aprender a liderar un equipo desconocido y conectar con los empleados para cumplir los objetivos propuestos. Además, fue una oportunidad para superar las barreras de resistencia a la capacitación y promover un ambiente de crecimiento profesional dentro de la empresa.

## **PALABRAS CLAVE**

1. Desempeño
2. Capacitación continua
3. Satisfacción laboral
4. Mejora de procesos
5. Productividad.

## INTRODUCCIÓN

Este proyecto tiene como objetivo principal fortalecer la capacitación y el desarrollo del talento humano en **ALIMENTOS FINCA S.A.S.**, una empresa dedicada a la producción y comercialización de alimentos balanceados para animales. A través de la implementación de programas de formación, se busca optimizar las habilidades y competencias laborales de los empleados, mejorando la eficiencia en los procesos operativos, lo que redundará en un incremento de la productividad. A su vez, este proceso tiene como fin asegurar la satisfacción del cliente y cumplir con los tiempos definidos para la producción, factores esenciales para el crecimiento de la empresa.

En un entorno laboral altamente competitivo, la inversión en el desarrollo profesional de los empleados es crucial para la retención del talento clave. Los programas de capacitación permiten minimizar la rotación de personal y, al mismo tiempo, contribuyen a crear un ambiente laboral positivo y motivador, fundamental para el bienestar organizacional. Este enfoque también fortalece la capacidad de los empleados para enfrentar los retos y adaptarse a los cambios constantes en la industria.

Desde la perspectiva de mi formación académica, este proyecto me brinda la oportunidad de desarrollar competencias de liderazgo y gestión de equipos, habilidades esenciales para administrar el talento humano de manera efectiva en diversos contextos organizacionales. Además, el trabajo está alineado con los intereses del grupo **SOLYDO** y se articula con el semillero **SIGO**, aportando a la sublínea de investigación **Gestión del Talento Humano**.

Este estudio es pertinente dentro del contexto de **ALIMENTOS FINCA S.A.S.**, ya que pretende generar un impacto positivo en la productividad de la empresa mediante el fortalecimiento de las competencias de los empleados, contribuyendo a su desarrollo profesional y, por ende, a la mejora continua de los procesos internos. Para ello, se ha adoptado una metodología de investigación descriptiva, que tiene como objetivo comprender y detallar el estado actual de los procesos de capacitación en la organización, sin intervenir directamente en el entorno laboral.

## 1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Alimentos finca S.A.S es una empresa dedicada a la producción y comercialización de Alimentos Balanceados para Animales que cuenta con una gran demanda de producción a nivel nacional, requiriendo a la vez un alto nivel de empleados en sus diferentes plantas, por tal motivo, se busca realizar un fortalecimiento en los conocimientos y habilidades que previamente se habían adquirido desde gestión humana a los trabajadores.

Este proyecto busca que cada empleado fortalezca sus competencias profesionales para continuar asumiendo los roles correspondientes en la organización logrando a su vez el cumplimiento de los objetivos organizacionales y obteniendo una mejora en los procesos, respondiendo a la demanda con eficiencia y eficacia. No obstante, también se intenta que logren entender temas generales de la empresa, no solamente los enfocadas a las áreas específicas que correspondan, sino también en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, creando concientización en la importancia de realizar las tareas bajo las normas y parámetros establecidos y de esta manera evitar accidentes o incidentes que puedan repercutir tanto en su salud como en la empresa.

Este trabajo busca responder el interrogante ¿Qué impacto tendrá el implementar un programa integral de capacitación y desarrollo del talento en la productividad de los empleados y la retención de los empleados clave?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto busca fortalecer la capacitación, identificar habilidades y competencias laborales y el desarrollo del talento humano en ALIMENTOS FINCA S.A.S., una empresa especializada en la producción de alimentos balanceados para animales. La implementación de programas de formación permitirá a los empleados optimizar sus habilidades y mejorar la eficiencia en los procesos operativos, lo que permitirá incrementar la productividad, asegurando así la satisfacción del cliente y los tiempos ya definidos para este mismo proceso.

La inversión en el desarrollo profesional es clave para la retención de empleados clave en un entorno laboral altamente competitivo ya que permite minimizar la rotación de personal y crear un ambiente laboral positivo, motivador y consciente.

Desde la perspectiva de mi formación, este proyecto me brindará la oportunidad de cultivar competencias de liderazgo y gestión de equipos, aspectos esenciales para manejar el talento humano en diversas áreas.

Este trabajo de grado es pertinente para la producción científica del grupo SOLYDO, ya que está articulado con el semillero SIGO y aporta a la sublínea de investigación Gestión del talento humano.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Implementar un programa de capacitación y desarrollo del talento para la empresa ALIMENTOS FINCA S.A.S. dedicada a producción y comercialización de alimentos balanceados para animales para mejorar la productividad de los empleados y la retención de los empleados clave.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las habilidades y competencias clave que necesitan ser desarrolladas dentro de la organización para mejorar la productividad y el desempeño general mediante búsqueda sistemática.
- Diseñar programa de capacitación y desarrollo mediante la identificación de las habilidades y competencia clave que sean personalizados, relevantes y efectivos para diversos grupos de empleados, desde nuevos ingresos hasta líderes de equipos.
- Medir el efecto del programa de capacitación implementado en términos de mejora de habilidades, incremento de la productividad y satisfacción laboral, utilizando métricas cuantitativas y cualitativas

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. MARCO CONTEXTUAL

La gestión del talento humano es un proceso clave en la administración de las organizaciones, y tiene un impacto directo en la productividad y el rendimiento de los empleados. En las empresas actuales, como ALIMENTOS FINCA S.A.S., se reconoce que el éxito depende no solo de las habilidades técnicas de los empleados, sino también de su desarrollo continuo, formación y motivación. Según (Chiavenato, 2017) la gestión del talento humano implica integrar la estrategia empresarial con las capacidades y motivaciones de los empleados, optimizando sus habilidades para contribuir a los objetivos organizacionales. Este enfoque integral es fundamental para garantizar que los empleados se encuentren comprometidos, motivados y preparados para enfrentar los retos del mercado.

En el contexto colombiano, diversas investigaciones han identificado la capacitación y el desarrollo como determinantes claves de la productividad (Cabanilla Guerra, Cando Carrillo & Valencia Chica, 2022) indican que la satisfacción laboral es un factor relevante para mejorar la productividad del capital humano. La satisfacción se ve directamente influenciada por los programas de capacitación y desarrollo, los cuales ofrecen a los empleados las herramientas necesarias para mejorar su desempeño y sentirse valorados dentro de la organización. Este enfoque coincide con lo señalado por (Tasilla, 2018), quien afirma que la capacitación es esencial para el crecimiento y la sostenibilidad empresarial, ya que permite a los empleados actualizarse y adaptarse a las necesidades del entorno laboral, promoviendo una cultura de mejora continua.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

La capacitación laboral es considerada una de las herramientas más efectivas para mejorar la productividad organizacional. A través de programas de formación, las empresas buscan no solo aumentar las competencias técnicas de sus empleados, sino también fomentar habilidades blandas como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el liderazgo. En este sentido, (Mariuxi Mendoza-Zambrano, Jhonny Saulo Villafuerte-Holguín, 2021) aplican el modelo de Chiavenato en las organizaciones productivas, destacando que un adecuado sistema administrativo de recursos humanos que involucra la capacitación constante y la evaluación del desempeño contribuye a un aumento en la productividad y competitividad. Este modelo resalta la importancia de identificar las competencias clave necesarias para el crecimiento organizacional y asegurarse de que los programas de capacitación estén alineados con las metas estratégicas de la empresa.

Además de las competencias técnicas, la capacitación en liderazgo y gestión de equipos también tiene un impacto positivo en la productividad. Nieves (2022) analiza cómo la capacitación del personal operativo en una empresa manufacturera permite mejorar los procesos productivos, ya que los empleados adquieren nuevas habilidades que los hacen más eficientes y capaces de desempeñar mejor sus tareas. Este concepto es clave para entender cómo la capacitación puede influir de manera directa en la optimización de procesos y la mejora continua dentro de las empresas.

Una de las principales motivaciones para implementar programas de capacitación es la mejora de la productividad. (Changuán, 2020) En su revisión literaria, destaca que la capacitación del talento humano es fundamental para optimizar los recursos humanos dentro de las organizaciones. Además, este tipo de programas contribuye a la innovación en los procesos de trabajo, lo que se traduce en una mayor eficiencia

y en la generación de valor. La capacitación también es vista como una inversión a largo plazo, ya que prepara a los empleados para afrontar los cambios y desafíos que surgen en un entorno empresarial dinámico.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

Dentro del marco conceptual, es necesario abordar las definiciones de algunos términos clave que guían el proyecto, los cuales están profundamente relacionados con la capacitación y el desarrollo del talento humano.

- **Capacitación:** Se entiende como el proceso mediante el cual los empleados adquieren nuevas habilidades y conocimientos para desempeñar mejor sus tareas. En el caso de ALIMENTOS FINCA S.A.S., esto implica ofrecer formación en áreas técnicas específicas y en habilidades blandas que contribuyan al crecimiento integral del empleado (Chiavenato, 2017)
- **Desarrollo del talento humano:** el desarrollo del talento humano va más allá de la capacitación técnica. Incluye también el fortalecimiento del compromiso organizacional y la promoción de valores corporativos, con el objetivo de maximizar el potencial de los empleados a largo plazo.
- **Satisfacción laboral:** Se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo y su nivel de bienestar en la organización. (Cabanilla Guerra, Cando Carrillo & Valencia Chica, 2022) subrayan que una mayor satisfacción laboral resulta de programas de formación que permiten a los empleados sentirse apoyados en su crecimiento profesional, lo que también repercute en su productividad.
- **Competitividad organizacional:** Según (Benítez Cardozo, Murcia Correa, Cárdenas Alba, & Arenas Galindo, 2025) la competitividad de una empresa depende de su capacidad para adaptarse al entorno cambiante. La capacitación continua en nuevas tecnologías y métodos de trabajo es

esencial para mantener la ventaja competitiva en el mercado, como también lo señala (Díaz, 2023) en su estudio sobre el impacto de la capacitación en los ingresos de las empresas industriales colombianas.

## 2.4. MARCO LEGAL

En Colombia, el marco legal relacionado con la capacitación laboral está regulado por diversas leyes que buscan garantizar los derechos de los trabajadores a recibir formación continua. La Ley 50 de 1990 establece que las empresas deben destinar recursos para la capacitación de su personal, como parte de su responsabilidad social y en cumplimiento de las normativas laborales. Esto asegura que las empresas no solo cumplen con sus obligaciones legales, sino que también invierten en el crecimiento de sus empleados, lo que tiene repercusiones directas en la productividad y la competitividad.

## 2.5. MARCO HISTÓRICO

En el contexto histórico de ALIMENTOS FINCA S.A.S., la implementación de programas de capacitación ha sido una prioridad desde sus inicios. A medida que la empresa ha crecido, ha reconocido la importancia de mantener una fuerza laboral capacitada y motivada. De acuerdo con (Cabezas Ramos & Brito Aguilar , 2021) este tipo de programas no solo mejoran el desempeño de los empleados, sino que también refuerzan el compromiso organizacional, lo que a su vez reduce la rotación de personal clave. (Kirberg, 2021) También resalta que la capacitación continua es un factor esencial en la consolidación de empresas competitivas en mercados globalizados.

## 2.6. MARCO AMBIENTAL

En el contexto de la sostenibilidad, muchas organizaciones han comenzado a incluir temas relacionados con la responsabilidad social y ambiental en sus programas de capacitación. Según (Sánchez, 2023) la innovación tecnológica aplicada a la capacitación también debe contemplar prácticas ambientalmente responsables, lo que es particularmente relevante para empresas en sectores como el agroindustrial. Para ALIMENTOS FINCA S.A.S., la capacitación en prácticas sostenibles no solo mejora el desempeño operativo, sino que también refuerza el compromiso social y ambiental de la empresa, lo que contribuye a la retención de empleados que valoran estos aspectos.

## 3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tiene como objetivo analizar el impacto de los programas de capacitación y desarrollo del talento interno en **ALIMENTOS FINCA S.A.S.**, específicamente en cómo influyen en la productividad y la retención de los empleados. Para ello, se ha adoptado un **tipo de investigación descriptiva**, dado que se busca detallar y comprender las características actuales del proceso de capacitación en la empresa, sin modificar el entorno ni los procedimientos existentes. Además, se empleará un **método inductivo**, comenzando con la

recolección de datos específicos a través de encuestas y entrevistas, para luego identificar patrones y generar conclusiones generales sobre la relación entre la capacitación y la productividad de los empleados. La investigación contará con un enfoque **mixto**, utilizando tanto herramientas cuantitativas (encuestas) como cualitativas (entrevistas semi-estructuradas) para obtener una visión integral de las percepciones y experiencias de los empleados respecto a las capacitaciones. El procedimiento de investigación se llevará a cabo en cuatro fases: la planificación y diseño del estudio, la recolección de datos mediante encuestas y entrevistas, el análisis de los datos obtenidos para identificar correlaciones y patrones, y finalmente, la presentación de conclusiones y recomendaciones que permitirán optimizar los programas de capacitación y mejorar tanto la productividad como la retención de talento en la empresa.

## **4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO**

### **4.1. Identificación de habilidades y competencias**

Para el cumplimiento del primer objetivo, se llevó a cabo la aplicación de una encuesta estructurada, dirigida al personal de la organización. Esta herramienta metodológica permitió identificar y analizar las habilidades y competencias que requerían fortalecimiento dentro del equipo de trabajo.

### **4.2. Diseño de un programa de capacitación y desarrollo mediante la identificación de las habilidades y competencia**

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta, se procedió al diseño de un programa de capacitación y desarrollo, enfocado identificar las habilidades y competencias. Este programa fue estructurado considerando las necesidades del personal y los objetivos estratégicos de la empresa, garantizando su aplicabilidad y efectividad.

Las capacitaciones fueron diseñadas para fortalecer tanto las competencias técnicas como las habilidades blandas, promoviendo un mejor desempeño laboral y un ambiente organizacional más eficiente. De esta manera, se buscó no solo mejorar la productividad, sino también aumentar la retención del talento, alineando el crecimiento del personal con las metas corporativas.

### **4.3. Medición del rendimiento del programa de Capacitación**

Para evaluar el impacto del programa de capacitación y desarrollo implementado, se llevó a cabo una medición a través de una encuesta virtual dirigida a todos los trabajadores. Esta evaluación permitió recopilar información clave sobre la percepción del personal respecto a la efectividad de las capacitaciones, el grado de aplicación de los conocimientos adquiridos en sus funciones diarias y su impacto en el desempeño laboral.

El análisis de los resultados permitió identificar mejoras en las habilidades y competencias previamente diagnosticadas, Además, se evaluó el nivel de satisfacción de los empleados con el programa, lo que facilitó la optimización de futuras estrategias de formación y la alineación de los planes de capacitación con las necesidades reales de la organización.

De esta manera, la medición del efecto del programa no solo validó la efectividad de las acciones implementadas, sino que también proporcionó una base para la mejora continua en el desarrollo del talento humano, fortaleciendo la retención del personal y contribuyendo a una mayor productividad y eficiencia en la empresa.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Análisis y diagnóstico de habilidades y competencias

Con el objetivo de identificar las habilidades y competencias clave para el desarrollo de los empleados y mejorar la productividad, se realizó un diagnóstico a través de una encuesta. Esta encuesta comenzó con preguntas sobre el cargo y el área a la que pertenecen los participantes, con el fin de obtener información contextual sobre su rol dentro de la organización.

Se indagó sobre las capacitaciones recibidas por los empleados, evaluando su nivel de participación, la relevancia de las mismas, y su percepción sobre el impacto que estas pueden tener en su desarrollo profesional. Asimismo, se exploró la posibilidad de crecimiento dentro de la empresa y la accesibilidad de las capacitaciones, tanto en términos de disponibilidad como de modalidades ofrecidas.

También se investigaron las posibles barreras que podrían dificultar la asistencia a las capacitaciones, así como si la empresa reconoce los esfuerzos realizados por los trabajadores y si evalúa la eficacia de las capacitaciones impartidas. Finalmente, se solicitó a los empleados que proporcionaran recomendaciones sobre las capacitaciones que consideraran necesarias o beneficiosas para su desarrollo.

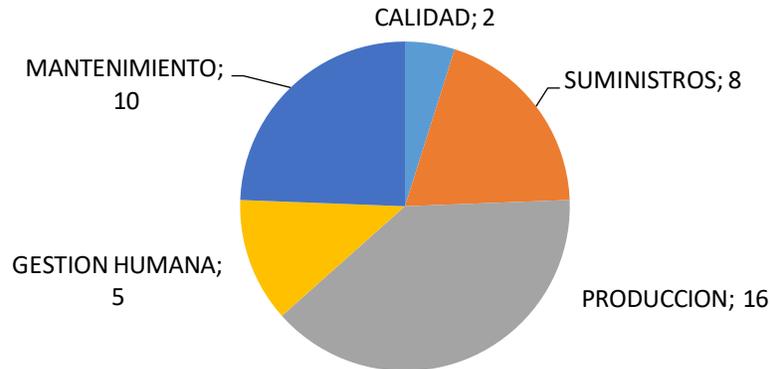
A continuación, se presentarán las preguntas específicas que se realizaron a los trabajadores durante este diagnóstico.

1. Cargo y área que pertenece
2. ¿Sabe usted si la empresa cuenta con un programa de capacitación para usted como empleado?
3. ¿Ha participado en capacitaciones por parte de la empresa?

4. ¿Considera que las capacitaciones actuales que ofrece la empresa son suficientes para mejorar sus habilidades y competencias en el cargo?
5. ¿Siente que las capacitaciones que ha recibido le permiten crecer dentro de la organización?
6. ¿Qué tan accesibles son las capacitaciones para los empleados?
7. ¿Qué modalidad prefiere se ejecuten las capacitaciones en la empresa?
8. ¿Ha tenido la oportunidad de aplicar lo aprendido en las capacitaciones en su trabajo diario?
9. ¿Qué barreras considera que dificultan el acceso a las capacitaciones?
10. ¿Siente que la empresa reconoce y valora los esfuerzos de los empleados que participan en la capacitación?
11. ¿Al finalizar las capacitaciones la empresa evalúa la eficacia de la capacitación? Ejemplo: lugar, hora, facilitador, cumplimiento de la temática, entre otros.
12. ¿Qué temas le gustaría se incluyeran en futuras capacitaciones para mejorar sus habilidades y competencias? Mencione mínimo 3

Las 12 preguntas que se les realizaron a los trabajadores durante la encuesta están detalladas a continuación. En total, participaron 41 empleados en este proceso de recopilación de datos. Para ofrecer una mejor comprensión de la muestra, se presenta a continuación un gráfico que muestra la distribución de los trabajadores encuestados, clasificados por áreas dentro de la empresa. Este gráfico proporciona una visión clara de la representatividad de cada área en el estudio, permitiendo analizar la diversidad de opiniones y perspectivas de los empleados en relación con las capacitaciones y su desarrollo profesional.

**Figura 1. Encuestados por área.**



**Fuente: El Autor**

Según la gráfica, se puede observar que, de las 41 personas encuestadas, el 24% pertenece al área de mantenimiento, el 5% al área de calidad, el 20% al área de suministros, el 12% al área de gestión humana y el 39% al área de producción, lo que representa el 100% del total de los encuestados.

A continuación, se presentarán las respuestas de los trabajadores, las cuales serán ilustradas a través de gráficas, para facilitar la comprensión y análisis de los resultados obtenidos en la encuesta:

**Figura 2. Grafico Respuesta # 2.**

2. ¿Sabe usted si la empresa cuenta con un programa de capacitación para usted como empleado?



**Fuente: El Autor**

Según la gráfica, el 90% de los encuestados indicó que están informados sobre el programa de capacitación de la empresa, lo que equivale a 37 personas. En contraste, el 10% de los encuestados respondió que no tienen conocimiento sobre dicho programa, lo que representa a 4 personas.

**Figura 3. Respuesta # 3.**

3. ¿Ha participado en capacitaciones por parte de la empresa?

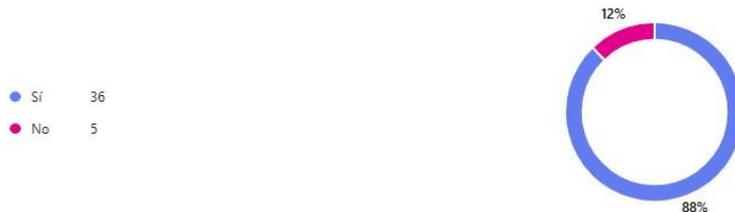


**Fuente: El Autor**

Según la gráfica, el 100% de los encuestados indicó que ha participado en las capacitaciones, lo que corresponde a un total de 41 personas.

**Figura 4. Respuesta # 4.**

4. ¿Considera que las capacitaciones actuales que ofrece la empresa son suficientes para mejorar sus habilidades y competencias en el cargo?



**Fuente: El Autor**

Según la gráfica, el 12% de las personas encuestadas considera que las capacitaciones no son suficientes para mejorar las habilidades y competencias en su puesto, mientras que el 88% respalda la efectividad de dichas capacitaciones.

**Figura 5. Respuesta # 5.**

5. ¿Siente que las capacitaciones que ha recibido le permiten crecer dentro de la organización?



**Fuente: El Autor**

Según la gráfica, el 93% de las personas encuestadas afirman que las capacitaciones les han permitido crecer dentro de la organización, mientras que el 7% considera que estas no contribuyen al desarrollo dentro de la empresa.

**Figura 6. Respuesta # 6.**

6. ¿Qué tan accesibles son las capacitaciones para los empleados?



**Fuente: El Autor**

Según los datos presentados en la gráfica, se observa que un porcentaje significativo de los encuestados, el 56%, considera que las capacitaciones son completamente accesibles. En contraste, el 23% opina que son accesibles, mientras que solo el 2% las percibe como poco accesibles.

**Figura 7. Respuesta # 7**

7. ¿Qué modalidad prefiere se ejecuten las capacitaciones en la empresa?

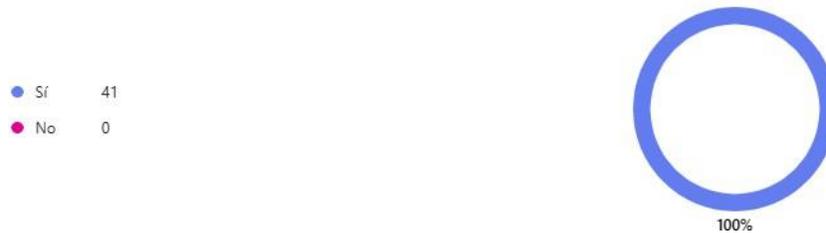


**Fuente: El Autor**

Según los datos representados en la gráfica, se observa que la mayoría de los encuestados, un 78%, prefiere recibir las capacitaciones en modalidad presencial. Por otro lado, un 7% opta por la modalidad virtual, mientras que un 15% prefiere el formato híbrido (combinación de presencial y virtual).

### **Figura 8. Respuesta # 8**

8. ¿Ha tenido la oportunidad de aplicar lo aprendido en las capacitaciones en su trabajo diario?

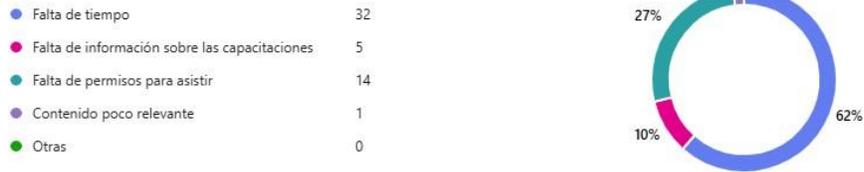


**Fuente: El Autor**

Según la gráfica, se puede observar que el 100% de los encuestados ha logrado aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en su labor diaria.

**Figura 9. Respuesta # 9**

9. ¿Qué barreras considera que dificultan el acceso a las capacitaciones?



**Fuente: El Autor**

En la gráfica se destaca que la principal barrera que dificulta la participación en las capacitaciones, según la mayoría de los encuestados, es la falta de tiempo, representando un 62%. Por otro lado, el 27% considera que la falta de permisos para asistir es un obstáculo relevante. Además, un 10% señala que la falta de información sobre las capacitaciones es un factor limitante, mientras que solo un 1% menciona que el contenido poco relevante representa una dificultad.

**Figura 10. Respuesta # 10**

10. ¿Siente que la empresa reconoce y valora los esfuerzos de los empleados que participan en capacitaciones?



**Fuente: El Autor**

Se puede observar en la gráfica que el 100% de los encuestados considera que la empresa reconoce y valora los esfuerzos de los empleados en relación con las capacitaciones.

### Figura 11. Respuesta # 11

11. ¿Al finalizar la capacitación la empresa evalúa la eficacia de la capacitación? Ejemplo: lugar, hora, facilitador, cumplimiento de la temática, entre otros.



Fuente: El Autor

De igual manera, según la gráfica, se observa que el 100% de los encuestados indica que se evalúa la eficacia de las capacitaciones.

Para la pregunta 12, se elaboró un resumen de las ideas principales, conservando las respuestas proporcionadas por los trabajadores. A partir de este resumen, se extrajo un listado con 15 puntos clave, los cuales detallaré a continuación.

1. Mejora de la comunicación laboral
2. Habilidades de liderazgo y gestión de equipos
3. Técnicas de trabajo en equipo
4. Gestión del estrés y bienestar emocional
5. Capacitación en seguridad vial

6. Primeros auxilios y emergencias
7. Mantenimiento preventivo y correctivo
8. Uso de herramientas tecnológicas para productividad
9. Optimización de procesos y mejora continua
10. Gestión de riesgos y seguridad laboral
11. Evaluación y control de procesos productivos
12. Capacitación en gestión de la innovación en el trabajo
13. Resolución de conflictos y toma de decisiones
14. Gestión eficiente del tiempo y recursos
15. Técnicas de motivación y liderazgo positivo

A partir de las respuestas obtenidas en la encuesta, se realizó un diagnóstico integral que permitió identificar las principales necesidades de capacitación dentro de la organización. Este diagnóstico no solo reflejó las opiniones y expectativas de los trabajadores, sino que también destacó las áreas clave que requieren atención para mejorar tanto el desarrollo personal como el rendimiento organizacional. Con esta información, se procedió al diseño de un programa de capacitaciones específico, ajustado a las realidades y demandas expresadas por los empleados. Este enfoque personalizado garantiza que las futuras formaciones sean más relevantes y efectivas, al estar alineadas con los intereses y aspiraciones de los colaboradores. De esta manera, se busca no solo mejorar las competencias laborales, sino también fortalecer la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a largo plazo contribuirá al crecimiento y éxito de la empresa. El proceso de retroalimentación y análisis que se llevó a cabo asegura que las capacitaciones sean una herramienta clave para fomentar un ambiente de trabajo más productivo y colaborativo.

## 5.2. Diseño del programa de capacitaciones para mejorar las habilidades

Con base en las respuestas obtenidas en la encuesta, se realizó un diagnóstico integral que permitió identificar las principales necesidades de capacitación dentro de la organización. Este diagnóstico reflejó las opiniones y expectativas de los trabajadores y destacó áreas clave que requieren atención para mejorar tanto el desarrollo personal como el rendimiento organizacional. Con esta información, se procedió al diseño de un programa de capacitaciones específico y ajustado a las realidades y demandas expresadas por los empleados.

De los 15 temas de capacitaciones identificadas, se seleccionaron 8 temas prioritarios para ser incluidos en el plan de formación. Esta selección se basó en un análisis conjunto realizado con los jefes de cada área, quienes validaron las necesidades planteadas por los trabajadores y sugirieron ajustes según las demandas específicas de sus respectivos equipos. De esta forma, se aseguró que las capacitaciones estuvieran alineadas con los objetivos estratégicos de la organización, sin perder de vista las prioridades de cada departamento. Los temas seleccionados fueron:

- Habilidades de liderazgo y gestión de equipos
- Técnicas de trabajo en equipo
- Gestión del estrés y bienestar emocional
- Técnicas de motivación y liderazgo positivo
- Metodología 5S
- Ciclo PHVA.
- Brainstorming
- BPM

Estos 8 temas fueron considerados los más relevantes y de mayor impacto para los empleados, buscando mejorar sus competencias y habilidades en áreas clave que afectan directamente la productividad, el ambiente laboral y el bienestar organizacional.

El plan de formación fue diseñado de manera colaborativa, con el apoyo de Talento Humano, quienes proporcionaron asesoramiento para estructurar el contenido y asegurar que el programa se ajustara a las necesidades reales de los empleados. Talento Humano también facilitó la recopilación y análisis de la información obtenida en la encuesta, garantizando que el plan estuviera alineado con los objetivos de la organización.

Una vez estructurado el plan, este fue socializado con los jefes de cada área, quienes revisaron y aprobaron los temas seleccionados. La socialización permitió que los responsables de cada departamento identificaran qué capacitaciones serían más relevantes para sus equipos y les brindó la oportunidad de aportar sugerencias adicionales. Con esta retroalimentación, el plan de formación se ajustó para garantizar que cubriera de manera efectiva las necesidades de cada área.

Finalmente, el plan de formación fue comunicado a todos los empleados, estableciendo un cronograma claro de ejecución y detallando los objetivos específicos de cada capacitación. De esta manera, se aseguró la participación activa de los empleados y su compromiso con el proceso de formación, garantizando que las capacitaciones sean una herramienta eficaz para el crecimiento profesional y la mejora del ambiente laboral. A continuación se muestra

el plan de formación que fue socializado y posteriormente ejecutado. De igual forma, se mostrará la asistencia a estas capacitaciones por parte de los trabajadores.

**Tabla 1. Temas de las capacitaciones.**

TEMA	OBJETIVO	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Habilidades de liderazgo y gestión de equipos	Desarrollar habilidades de liderazgo en los empleados, permitiéndoles gestionar equipos de manera efectiva, promoviendo la colaboración, el compromiso y la toma de decisiones estratégicas que contribuyan al éxito organizacional.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Técnicas de trabajo en equipo	Mejorar la capacidad de los empleados para trabajar de manera colaborativa, fomentando la comunicación, la resolución de conflictos y el aprovechamiento de las fortalezas individuales dentro de un equipo para lograr objetivos comunes.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Gestión del estrés y bienestar emocional	Proporcionar herramientas y técnicas a los empleados para manejar el estrés laboral de manera efectiva, promoviendo el bienestar emocional y una mayor resiliencia, lo que se traduce en un entorno laboral más saludable y productivo.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Técnicas de motivación y liderazgo positivo	Fortalecer las habilidades de los líderes para motivar y guiar a sus equipos mediante un enfoque positivo, promoviendo el reconocimiento, el apoyo y la creación de un ambiente laboral que favorezca la satisfacción y el rendimiento óptimo.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Metodología 5S	Implementar la metodología 5S en el lugar de trabajo para mejorar la organización, eficiencia y seguridad, a través de la limpieza, orden y estandarización de procesos, lo que resulta en un entorno de trabajo más ágil y productivo.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Ciclo PHVA	Enseñar a los empleados a aplicar el ciclo PHVA como herramienta de mejora continua, permitiendo la planificación estratégica, la ejecución eficiente, la evaluación de resultados y la toma de decisiones basadas en datos para la optimización de procesos.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Brainstorming	Fomentar la creatividad y la generación de ideas innovadoras dentro de los equipos de trabajo, mediante técnicas de lluvia de ideas que faciliten la resolución de problemas y el desarrollo de soluciones originales para mejorar los procesos y proyectos.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
BPM	Capacitar a los empleados en las mejores prácticas de manufactura, asegurando que los procesos productivos se realicen bajo los estándares más altos de calidad, seguridad y eficiencia, contribuyendo a la mejora continua y a la satisfacción del cliente.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN

Resolución de conflictos y toma de decisiones	Dotar a los empleados de técnicas efectivas para identificar, gestionar y resolver conflictos en el entorno laboral, mejorando la comunicación y promoviendo un clima organizacional armonioso, a la vez que se optimiza la capacidad de tomar decisiones oportunas y acertadas en situaciones de tensión.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Gestión de riesgos y seguridad laboral	Capacitar a los empleados en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos laborales, garantizando un ambiente de trabajo seguro mediante el cumplimiento de normativas y procedimientos de seguridad que minimicen accidentes y daños a la salud en el lugar de trabajo.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Uso de herramientas tecnológicas para productividad	Facilitar el aprendizaje y la integración de herramientas tecnológicas que mejoren la eficiencia y la productividad de los empleados, permitiendo la automatización de tareas, la mejora en la gestión de proyectos y el aprovechamiento de recursos digitales para optimizar los procesos laborales.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Mantenimiento preventivo y correctivo	Proporcionar a los empleados los conocimientos necesarios para realizar mantenimientos preventivos y correctivos en equipos y maquinaria, asegurando su funcionamiento óptimo, reduciendo tiempos de inactividad y extendiendo la vida útil de los activos.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Primeros auxilios y emergencias	Preparar a los empleados para responder de manera adecuada ante situaciones de emergencia, brindando formación en técnicas de primeros auxilios y protocolos de actuación para salvaguardar la salud y seguridad de los compañeros de trabajo en caso de accidentes o emergencias.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Capacitación en seguridad vial	Instruir a los empleados en prácticas seguras de conducción y comportamiento vial, promoviendo la prevención de accidentes de tránsito tanto en el ámbito laboral como personal, garantizando la seguridad de los empleados en su desplazamiento hacia y desde el trabajo.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN
Mejora de la comunicación laboral	Mejorar las habilidades de comunicación interna entre los empleados, promoviendo un intercambio claro y efectivo de información, fomentando la escucha activa y el entendimiento mutuo para mejorar la colaboración, la resolución de problemas y el clima organizacional.	6 MESES	PEDRO BLANCO ALBARRACIN

**Figura 12. Asistencia Capacitación.**

ASISTENCIA A CAPACITACIONES						
EMPRESA: ALIMENTOS FINCA SAS						
TIPO DE ACTIVIDAD: <input type="radio"/> Formación <input checked="" type="radio"/> Investigación <input type="radio"/> Producción <input type="radio"/> Reunión <input type="radio"/> Entrenamiento <input type="radio"/> Comité <input type="radio"/> Orientación <input type="radio"/> Otro						
LUGAR: ALIMENTOS FINCA S.A.S BUCARAMANGA			FACILITADOR: Pecho Blanco Albaracín			
TEMA: Gestión de estrés y Bienestar emocional Técnicas Trabajo en equipo, Habilidades Liderazgo			FECHA: 20-Enero-2025		DURACIÓN:	
REQUIERE: <input type="checkbox"/> Evaluación Pre <input type="checkbox"/> Evaluación Post <input type="checkbox"/> Tarea <input type="checkbox"/> ¿CÓMO? <input type="checkbox"/> Evaluación <input type="checkbox"/> Inspección <input type="checkbox"/> Producto <input type="checkbox"/> Registro <input type="checkbox"/> Informe						
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y/O PLAN DE ACCION			FECHA DE SEGUIMIENTO:			
RESPONSABLE:						
TOTAL PERSONAL PROGRAMADO		5	# PARTICIPANTES		5	% DE PARTICIPACIÓN
PARTICIPANTES						
No.	NOMBRE	CARGO	CEDULA	PRESENCIAL: FIRMA VIRTUAL: CONECTADO SI/NO	REQUIERE REFUERZO? SI/NO	CONTENIDO
1	Jefferson Hernandez	Aux Sistemas	1007793306	Jefferson H.		
2	Hurtado Gonzalez	Op Asso y Cuelcos	63 351 309			
3	Zavier C. Herrera	FINSAITECO	91263139			
4	Laura Rodriguez	AUX. E.H	109877809			
5	Andrea Hernandez	Resorte seguridad	109973760	Andrea H.		
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						

Fuente: El Autor

**Figura 13. Asistencia Capacitación.**

ASISTENCIA A CAPACITACIONES						
EMPRESA: ALIMENTOS FINCA SAS						
TIPO DE ACTIVIDAD: <input type="radio"/> Formación <input checked="" type="radio"/> Divulgación <input type="radio"/> Inducción <input type="radio"/> Orientación <input type="radio"/> Entrenamiento <input type="radio"/> Control <input type="radio"/> Reeducación <input type="radio"/> Otro <input type="radio"/>						
LUGAR: ALIMENTOS FINCA S.A.S BUCARAMANGA			FACILITADOR: Pedro Blanco Alcantara			
TEMA: Mecanica trabajo en equipo, ciclo PHVA, Gestión del estrés y Bienestar emocional Brainstorming			FECHA: 22- Enero - 2025		DURACIÓN:	
REQUIERE: <input type="checkbox"/> Evaluación Pre <input type="checkbox"/> Evaluación Post <input type="checkbox"/> Eficacia <input type="checkbox"/> ¿CÓMO? <input type="checkbox"/> Evaluación <input type="checkbox"/> Inspección <input type="checkbox"/> Producto <input type="checkbox"/> Registro <input type="checkbox"/> Informe						
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y/O PLAN DE ACCION			FECHA DE SEGUIMIENTO:			
			RESPONSABLE:			
TOTAL PERSONAL PROGRAMADO		25	# PARTICIPANTES	25	% DE PARTICIPACIÓN	100%.
PARTICIPANTES						
No.	NOMBRE	CARGO	CEDULA	PRESENCIAL: FIRMA VIRTUAL: CONECTADO	REQUIERE REFUERZO? SI/NO	CONTENIDO
1	Julian Pedraza	Electricista	1098775990	Si		
2	GONZALO OJEDA	SUPERVISOR	91221924	Si		
3	Diego Pinzon	Mecanico	13504973	Si		
4	Diego A. Toscano N.	Ayu. Mecanico	1098782362	Si		
5	Diego A. Sion	Op. Inactiva	1098823333	Si		
6	Diego A. Sion	Asesor	91460112	Si		
7	Carlos Alino Montilla	Paletizador	5628998	Si		
8	Romario Payares leal	Op. Paletizador	91326844	Si		
9	Fredy Anguiano	Empacadora Cosecha	91118455	Si		
10	Edison Pinzon	Op. Transporte	1003180182	Si		
11	Johan Steven Giraldo	Op. Transporte	1.095.907983	Si		
12	Seoigo Saez U.	Op. Transporte	1.102.375288	Si		
13	Diego Pedraza M.	Op. Vacío Mecan	1.095.838789	Si		
14	Yonathan Sion	Op. Transporte	1098761403	Si		
15	Yonathan Sion	Electricista	71530142	Si		
16	Martin Aquilando	Ayu. Mecanico	109878353	Si		
17	David Julian Rodriguez	Asistente Mecanico	10977.144839	Si		
18	Manuel A. Barcan N.	Electromecanico	91510987	Si		
19	Yonathan A. Velosa M.	Practicante Info	1003174519	Si		
20	Diego Sion	Supervisor P. Vacío	74346337	Si		
21	Diego Sion	Op. Caldero	91451403	Si		

Fuente: El Autor

		ASISTENCIA A CAPACITACIONES				
No.	NOMBRE	CARGO	CEDULA	PRESENCIAL: FIRMA VIRTUAL: CONTACTADO SI/NO	REQUIERE REFUERZO? SI/NO	CONTENIDO
22	Jhon Gonzalez	Op Cont. tolvas	1104106734	Jhon G		
23	J Emerson Rodriguez	OP. TRANSPORTISTA	1045931211	J Emerson R.R.		
24	Hugo Andres Defredo	Op Caldera	9103761	Hugo Defredo		
25	Jm + Jm	Op Aseo	91184237	Jm + Jm		
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						

Fuente: El Autor

**Figura 14. Asistencia Capacitación.**

ASISTENCIA A CAPACITACIONES						
EMPRESA: ALIMENTOS FINCA SAS						
TIPO DE ACTIVIDAD: <input type="radio"/> Formación <input checked="" type="radio"/> Evaluación <input type="radio"/> Inducción <input type="radio"/> Reunión <input type="radio"/> Entrenamiento <input type="radio"/> Comité <input type="radio"/> Inducción <input type="radio"/> Evento <input type="radio"/> Otro						
LUGAR: ALIMENTOS FINCA S A S BUCARAMANGA			FACILITADOR: Pedro Banco Albornoz			
TEMA: PHVA - 5S - Técnicas de motivación Ideario positivo			FECHA: 22-Enero-2025		DURACIÓN:	
REQUIERE: <input type="checkbox"/> Evaluación Pre <input type="checkbox"/> Evaluación Post <input type="checkbox"/> Encuesta <input type="checkbox"/> COMOT <input type="checkbox"/> Evaluación <input type="checkbox"/> Inspección <input type="checkbox"/> Producto <input checked="" type="checkbox"/> Registro <input type="checkbox"/> Informe						
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y/O PLAN DE ACCION			FECHA DE SEGUIMIENTO:			
RESPONSABLE:						
TOTAL PERSONAL PROGRAMADO		8	# PARTICIPANTES		8	% DE PARTICIPACION
100%						
PARTICIPANTES						
No.	NOMBRE	CARGO	CEDULA	PRESENCIAL: FIRMA VIRTUAL: CONECTADO	REQUIERE REFUERZO? SI/NO	CONTENIDO
1	PEDRO TRAZAMA	AUX BHP	91476046			
2	Stefany Vargas	AUX Suministros	109133548			
3	Daniel Conzango	AUX Almacén refresco	1098669006			
4	Fancy Cumbay Riera	Ayudante Almacén	1098726703			
5	Christian Rodríguez	Aux. bodega y resaca	80018664			
6	Pablo A Cáceres	Op. Silos	91246517			
7	Hector Julio Gómez Soria	AUX Bodega MP	913519012			
8	Jesús Méndez	AUX ACES	10735928			
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						

Fuente: El Autor

**Figura 15. Asistencia Capacitación.**

ASISTENCIA A CAPACITACIONES						
EMPRESA: ALIMENTOS FINCA SAS						
TIPO DE ACTIVIDAD: <input type="radio"/> Formación <input checked="" type="radio"/> Investigación <input type="radio"/> Inducción <input type="radio"/> Reunión <input type="radio"/> Seminario <input type="radio"/> Taller <input type="radio"/> Conferencia <input type="radio"/> Otro						
LUGAR: ALIMENTOS FINCA S.A.S BUCARAMANGA			FACILITADOR: Pedro Blanco Albarracín			
TEMA: BPM - Codo PHVA		FECHA: 20-Enero-2025		DURACIÓN:		
REQUIERE: <input type="checkbox"/> Evaluación Pre <input type="checkbox"/> Evaluación Post <input type="checkbox"/> Prueba <input type="checkbox"/> Cómputo <input type="checkbox"/> Evaluación <input type="checkbox"/> Inspección <input type="checkbox"/> Producto <input checked="" type="checkbox"/> Registro <input type="checkbox"/> Informe						
ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y/O PLAN DE ACCIÓN			FECHA DE SEGUIMIENTO:			
			RESPONSABLE:			
TOTAL PERSONAL PROGRAMADO		# PARTICIPANTES		% DE PARTICIPACIÓN		
2		2		100%		
PARTICIPANTES						
No.	NOMBRE	CARGO	CEDULA	PRESENCIAL: FIRMA VIRTUAL: CONECTADO	REQUIERE REFUERZO? SI/NO	CONTENIDO
1	Bryan Hernandez	Laboratorista	1098820893	<i>[Firma]</i>		
2	Ever Torres	INSPECTOR	1045925762	<i>[Firma]</i>		
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						

Fuente: El Autor

### **5.3. MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

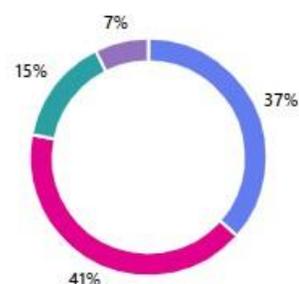
Para evaluar de manera precisa el impacto de las capacitaciones en el desarrollo de habilidades, el incremento de la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, se decidió emplear una herramienta de medición basada en una encuesta. La razón para elegir esta metodología radica en su capacidad para obtener tanto datos cuantitativos como cualitativos, permitiendo una comprensión integral de los efectos generados por las capacitaciones.

La muestra seleccionada consistió en 41 trabajadores que participaron en las formaciones, lo que proporciona una representación significativa del grupo objetivo. La encuesta fue enviada de manera individual a cada uno de los participantes, garantizando la confidencialidad de sus respuestas y fomentando una retroalimentación sincera y detallada. Este enfoque asegura que los resultados sean lo más precisos posible, permitiendo una evaluación exhaustiva del impacto de las capacitaciones en diferentes aspectos del desempeño laboral y la satisfacción general de los empleados. A continuación, se mostrarán las gráficas con dichos datos de encuestas para así lograr una mejor comprensión

### **Figura 16. Resultados Obtenidos.**

1. ¿Cómo calificarías la relevancia de las capacitaciones que has recibido para tu desarrollo profesional?

● Muy relevante	15
● Relevante	17
● Poco relevante	6
● Nada relevante	3



**Fuente: El Autor**

Según los resultados obtenidos, se observa que una proporción significativa de los participantes consideró las capacitaciones como altamente relevantes. De los 41 trabajadores encuestados, 32 expresaron un notable interés en los temas abordados, lo que refleja una alta valoración y pertinencia de las capacitaciones en relación con sus necesidades profesionales.

**Figura 17. Impacto Generado.**

2. ¿En qué medida las capacitaciones recibidas han impactado tu desempeño laboral?



**Fuente: El Autor**

Según los datos obtenidos, se puede observar que las capacitaciones han tenido un impacto moderado en el desempeño laboral de los trabajadores. Aunque los resultados no reflejan una mejora significativa, es importante destacar que se ha logrado una mejora parcial en sus habilidades y en la calidad de su trabajo, lo que indica que las capacitaciones han contribuido positivamente, aunque en menor medida, al desarrollo profesional de los empleados.

**Figura 18. Valoración de la capacitación**

3. ¿Qué tan accesibles fueron las capacitaciones en términos de horarios y modalidades ofrecidas?



**Fuente: El Autor**

Los resultados obtenidos destacan un aspecto muy positivo: la accesibilidad de las capacitaciones para los trabajadores. Este aspecto, que era uno de los objetivos principales, demuestra que se logró alcanzar a la mayoría de los empleados, promoviendo su participación activa en el proceso de formación. La facilidad de acceso a las capacitaciones ha sido clave para garantizar la inclusión y el compromiso de los trabajadores en las actividades de desarrollo profesional.

### **Figura 19. Alineación De La Capacitación**

4. ¿Consideras que las capacitaciones recibidas están alineadas con las necesidades de tu puesto de trabajo?



**Fuente: El Autor**

Según el análisis de la gráfica, se observa que una gran parte de los trabajadores percibió una alineación significativa entre los temas abordados en las capacitaciones y las necesidades de su puesto de trabajo. Sin embargo, no se debe pasar por alto la opinión de aquellos que consideraron que los temas no estaban completamente alineados. Este feedback resalta la importancia de continuar ajustando los contenidos de las capacitaciones para garantizar que estén alineados con las expectativas y necesidades reales de los trabajadores.

### **Figura 20. Inclusión De Temas En Las Capacitaciones**

5. ¿Qué áreas de capacitación consideras que deberían ser incluidas en el futuro para mejorar tu desarrollo profesional?



**Fuente: El Autor**

Finalmente, al analizar esta gráfica y la respuesta a esta pregunta, es crucial mantener el mismo enfoque en cuanto a las capacitaciones que los trabajadores perciben como necesarias dentro de la organización. Un tema destacado es la importancia del trabajo en equipo y la colaboración interdepartamental, lo que sugiere que, aunque se han realizado avances, aún existen áreas de mejora en este aspecto. Además, la inteligencia emocional ha emergido como otro tema de interés para muchos empleados, lo que subraya la necesidad de seguir promoviendo capacitaciones en bienestar emocional, dado que es un tema de creciente relevancia en el entorno laboral actual.

## 6. CONCLUSIONES

El desarrollo y la implementación del programa de capacitación en **Alimentos Finca S.A.S.** han permitido identificar las habilidades y competencias clave que necesitan ser fortalecidas para mejorar la productividad y el desempeño general de los empleados. A través de la aplicación de una encuesta estructurada, se pudo comprender las áreas de oportunidad y diseñar un programa de formación adaptado a las necesidades reales de la organización y del personal. Este proceso de identificación y diagnóstico ha sido esencial para estructurar un plan que abarca tanto competencias técnicas como habilidades blandas, lo que a su vez favorece un mejor desempeño laboral y un entorno organizacional más eficiente.

La ejecución del programa de capacitación ha tenido un impacto positivo, aunque moderado, en las habilidades y competencias de los trabajadores. Si bien los resultados no revelan mejoras radicales, sí se logró un avance en aspectos clave como el trabajo en equipo, el liderazgo y la optimización de procesos. A pesar de estos avances, la medición del impacto también evidenció áreas en las cuales el programa debe ser optimizado, particularmente en lo que respecta a la alineación de algunos temas con las expectativas del personal y su aplicación práctica en el día a día laboral. Esto resalta la importancia de continuar ajustando los programas de formación, para que se alineen de manera más efectiva con las necesidades del trabajador y de la empresa.

El proceso de medición a través de encuestas ha brindado información valiosa que facilita la mejora continua del programa. Los datos obtenidos han permitido no solo evaluar la efectividad de las capacitaciones, sino también proporcionar una base sólida para futuras estrategias de formación. Además, la alta accesibilidad de las capacitaciones fue un factor clave para asegurar la participación activa del personal, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional.

En conclusión, la implementación de este programa ha tenido un efecto favorable en la mejora de las habilidades de los empleados, la productividad y la satisfacción laboral, pero también ha dejado en evidencia la necesidad de seguir perfeccionando las estrategias de capacitación. Estos ajustes garantizarán que las futuras capacitaciones sean aún más efectivas y alineadas con los objetivos organizacionales y las expectativas del personal, lo que a su vez contribuirá a una mayor retención de empleados clave y un mejor desempeño a nivel general

## 7. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados obtenidos durante el desarrollo de este proyecto de grado, se presentan las siguientes recomendaciones para optimizar los programas de capacitación y mejorar el impacto de las acciones implementadas en Alimentos Finca S.A.S.:

### 1. Optimización del Programa de Capacitación

Se recomienda realizar una revisión periódica de los temas y contenidos del programa de capacitación para asegurar que estén alineados con las necesidades cambiantes de la organización. Esto implica evaluar los temas que fueron percibidos como no completamente relevantes y ajustar los futuros programas para centrarse en las áreas con mayor impacto en el desempeño laboral.

### 2. Diversificación de los Métodos de Capacitación

Es fundamental explorar una mayor diversidad en los métodos de formación, como el uso de plataformas digitales, webinars interactivos y recursos prácticos. Esto permitirá una mayor flexibilidad y adaptabilidad en los entornos de trabajo remoto o híbrido, además de considerar simulaciones y casos de estudio que favorezcan la aplicación de los conocimientos adquiridos.

### 3. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo y la Colaboración Interdepartamental

Para mejorar el desempeño y la eficiencia operativa, se recomienda implementar talleres y actividades prácticas centradas en la integración y trabajo colaborativo entre departamentos. Estas iniciativas contribuirán al fortalecimiento de habilidades de comunicación y colaboración, esenciales para optimizar los resultados organizacionales.

#### 4. **Enfoque Continuo en el Bienestar Emocional e Inteligencia Emocional**

Dado el interés mostrado por los empleados en temas relacionados con el bienestar emocional, es crucial mantener la capacitación en inteligencia emocional y salud mental en el trabajo. Esto no solo favorece el clima laboral, sino que también contribuye a reducir el estrés y aumentar la satisfacción general. El bienestar emocional debe ser prioritario en los planes de capacitación a largo plazo.

#### 5. **Evaluación y Ajuste de la Capacitación Según las Expectativas del Personal**

Es fundamental realizar encuestas de retroalimentación más profundas, que no solo midan la efectividad de las capacitaciones, sino que también evalúen las expectativas del personal respecto a futuras formaciones. Incorporar estas expectativas ayudará a crear un entorno de aprendizaje continuo, que se ajuste tanto a las necesidades individuales como grupales.

Estas recomendaciones están orientadas a mejorar la efectividad del programa de capacitación implementado, asegurando que las futuras estrategias de formación sigan siendo relevantes y adaptadas tanto a las exigencias del entorno laboral como a las expectativas de los empleados.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benítez Cardozo, K. L., Murcia Correa, L. Y., Cárdenas Alba, P. A., & Arenas Galindo, Y. P. (2025). *Fortalecimiento del talento humano: Estrategias de capacitación para la productividad en Croydon Colombia*. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/66436/KlbenitezclymurciacPacardenasalYparenasga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabanilla Guerra, Cando Carrillo & Valencia Chica. (2022). *Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf>
- Changuán, M. P. (2020). *CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISION LITERARIA*. Obtenido de [PDF] Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Díaz, A. B. (2023). *Capacitación, bonos y ascensos como determinantes del crecimiento de los ingresos de las empresas industriales colombianas*. Obtenido de Texto completo (pdf)
- Kirberg, S. (2021). *Desarrollo de nuevos productos y empresas: creatividad, innovación y marketing*. Obtenido de <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Mariuxi Mendoza-Zambrano, Jhonny Saulo Villafuerte-Holguín. (2021). *Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417-ridi-11-03-467.pdf>
- Nieves, M. R. (2022). *La capacitación del personal operativo y su relación con la productividad de una empresa manufacturera*. Obtenido de <https://ring.uaq.mx/bitstream/123456789/3532/1/RI006564.pdf>
- Sánchez, K. N. (2023). *Importancia de la innovación tecnológica de la capacitación en el sector público colombiano*. Obtenido de <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/c6f7e5f8-4273-4b5c-bb26-76fc0d42a3e4/content>
- Tasilla, M. E. (2018). *LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/886/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20-%20Valdivia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

## 9. APÉNDICES

1. Plan de Formación diseñado para las capacitaciones: [PROGRAMA DE CAPACITACION PEDRO BLANCO.xlsx](#)

F-DC-125

**INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,  
EMPRENDIMIENTO Y SEMINARIO**

**VERSIÓN: 2.0**

**ELABORADO POR:**  
Docencia

**REVISADO POR:**  
Sistema Integrado de Gestión

**APROBADO POR:** Líder del Sistema Integrado de Gestión  
**FECHA APROBACIÓN:** Octubre de 2023